

# I

## ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS FACTORES CONDICIONANTES DE LA CREACIÓN DE EMPRESAS EN LOS ÁMBITOS RURAL Y URBANO

Ignasi BRUNET  
Amado ALARCÓN  
Universidad Rovira i Virgili

---

<b>SUMARIO</b>	<b>Página</b>
I. INTRODUCCIÓN .....	548
II. MARCO TEÓRICO .....	550
III. METODOLOGÍA .....	553
IV. ÁMBITO RURAL .....	556
V. ÁMBITO URBANO .....	561
VI. CONCLUSIÓN .....	568
VII. BIBLIOGRAFÍA .....	568

---

La comunicación expone los resultados comparados de las dos últimas investigaciones que nuestro grupo «Empresa y Sociedad» ha realizado sobre el papel de la variable género sobre las estrategias de creación de empresas. En concreto, comparamos los resultados de dos investigaciones realizadas en los ámbitos rural y urbano de Cataluña. En el ámbito urbano se realizaron 49 entrevistas en profundidad en el subsector de servicios a otras empresas. En el ámbito rural se realizaron 48 entrevistas a empresarios del sector de turismo rural. Nuestra investigación cuestiona la figura del «emprender femenino» que se deriva de la simple observación de la titularidad formal de los establecimientos. Al respecto, la titularidad formal por parte de las mujeres en estos establecimientos no evita que el poder de decisión sobre su creación y las líneas estratégicas de su gestión resida con frecuencia en los varones. Por otra parte, la situación de las mujeres respecto al mercado de trabajo constituye

un elemento clave. En especial, su relación discontinua o precaria respecto al empleo conduce a rupturas laborales con la creación de los establecimientos estudiados.

## I. INTRODUCCIÓN

Este artículo aborda la relación entre género y ocupación por cuenta propia a partir de dos estudios empíricos<sup>(1)</sup> sobre los procesos de creación y gestión de empresas situadas en los ámbitos rural y urbano. Basándonos en el nexo entre familia y ocupación por cuenta propia, estudiamos cómo se articulan trabajo productivo y trabajo reproductivo en el marco de la empresa familiar. Excepto algunos estudios que muestran que el trabajo reproductivo es básico para la adaptación y pervivencia de la explotación agraria familiar<sup>(2)</sup>, la mayoría se ha interesado por los beneficios económicos, el problema de la sucesión o la estructura de la propiedad y del gobierno de la empresa, dejando al margen el examen de cómo se organizan las personas en estas familias y cómo se reparten el consumo, el trabajo y el ocio (SACRISTÁN, 2002; GALLO, 1997). Así, existe escasa información respecto al campo de estudio de la ocupación por cuenta propia si la comparamos los avances académicos obtenidos en relación a la participación de la mujer en el mercado de trabajo a través de la ocupación por cuenta ajena (GREER y GREEN, 2003).

A nivel académico se ha desarrollado ampliamente la relación entre género y ocupación por cuenta ajena. Destacamos la investigación realizada durante los últimos años sobre cuestión de la distribución del tiempo de trabajo bajo la etiqueta de conciliación entre vida laboral y familiar (por ejemplo TORNS, 2005; CARRASCO, 2003; CARRASCO y RECIO, 2001; CARRASCO y MAYORDOMO, 1999). Precisamente, la cuestión de la conciliación resulta un punto clave en el momento de comprender las relaciones entre género y situación profesional. Sin embargo, a nivel internacional y específicamente en España la cuestión del papel del género en relación a la creación de empresas en particular o la situación profesional de ocupación por cuenta propia es un campo poco desarrollado<sup>(3)</sup>. Se ha incorporado, en cambio, la variable género en relación a preocupaciones más específicas, tales como los negocios étnicos (SOLÉ y PARELLA, 2005, SÁIZ y LÓPEZ 2003; OSO y RIBAS, 2004) o la creación de empresas

---

(1) Nuestro equipo de investigación inició en 1999 una línea de investigación orientada al análisis de la ocupación por cuenta propia. En este artículo exponemos a nivel comparado los resultados respecto a la dimensión de género obtenidos en dos investigaciones, la primera centrada en la creación de empresas en el contexto rural y la segunda la creación de empresas de servicios en el contexto urbano. Ambas fueron realizadas en Cataluña y el trabajo de campo se desarrolló entre los años 2000-2001 y 2002-2004 respectivamente.

(2) CÀNOVES (1994); CÀNOVES *et alii* (1995); GARCÍA RAMÓN (1994); GARCÍA RAMÓN y BAYLI-NA (2000); VILLARINO y CÀNOVES (2000); BRYAN (1991).

(3) A nivel internacional existe un creciente número de investigaciones relativas a las mujeres emprendedoras que se evidencia en el aumento de foros de expertos internacionales (véase, por ejemplo, OCDE, 2001). Además, recientemente las investigaciones tienden a dar relevancia a la variable género para explicar la creación y el éxito de las empresas (Kantor, 2002).

en espacio rural (CÀNOVES, 1994; CÀNOVES y GARCÍA RAMÓN, 1995; GARCÍA RAMÓN y BAYLINA, 2000; SAMPEDRO, 1996; CÀNOVES y VILLARINO 2000-a, 2000-b). Paradójicamente, no contamos con una tradición de investigación que tome como unidad de análisis a la mujer autóctona y urbana respecto a este objeto de estudio. Se trata, por tanto, de someter el bagaje teórico acumulado a otras situaciones laborales distintas de la ocupación por cuenta ajena.

El estudio del fenómeno de la empresariedad<sup>(4)</sup>, al asociarse con el concepto de oportunidad (KIRZNER, 1973), se ha centrado fundamentalmente en identificar las oportunidades para la creación de nuevas empresas, y es precisamente sobre este modelo sobre el que se ha volcado el interés de las instituciones públicas<sup>(5)</sup>. El énfasis en el estudio de creación de empresas calificadas como de oportunidad y vinculadas al empresario innovador ha conducido a un desinterés institucional y académico por el estudio de creación de empresas calificadas de necesidad. Sin embargo, la evidencia empírica ha mostrado que una gran proporción de nuevas empresas se crea como consecuencia de estrategias descentralizadoras de grandes grupos industriales y de servicios, y por situaciones de desempleo, subempleo o precariedad, de modo que la ocupación por cuenta propia se convierte en una alternativa al mercado de trabajo, no como un medio de realización o estrategia para capitalizar una oportunidad, sino como alternativa no siempre deseada a la relación laboral estándar (BRUNET y ALARCÓN, 2005). Al respecto, retomando la variable género, SÁNCHEZ-APELLÁNIZ (2004: p. 83) destaca que en el conjunto de países desarrollados la importante fuente de empleo que implican las pequeñas y medianas empresas está siendo absorbida en mayor medida por las mujeres que por los hombres, quizás debido a sus mayores tasas de desempleo. En Andalucía, por ejemplo, el principal motivo de las mujeres para crear una empresa es «no encontraba un trabajo y decidí autoemplearme» (30,1 por 100 de los casos) mientras que «la adecuación de horarios» que supuestamente permitiese compatibilizar vida laboral y familiar apenas alcanza el 0,60 por 100 de la muestra.

A continuación realizamos la revisión del estado de la cuestión para posteriormente efectuar el análisis de la evolución de la situación profesional según la

---

(4) El análisis de la ocupación por cuenta propia se ha centrado en la creación o promoción del espíritu emprendedor (SEGARRA, 2002; DÍAZ, 2002; URBANO y VECIANA, 2001; VECIANA, 1999) orientado a la creación de empresas denominadas de oportunidad.

(5) A partir del Consejo Europeo de Ámsterdam de 1997, promover el espíritu empresarial constituye uno de los objetivos principales de la estrategia europea para el empleo, tanto a escala nacional como de la Unión Europea en su conjunto. De esta manera se pone en el centro del debate económico y político el concepto de espíritu empresarial. Académicamente, se asocia el espíritu empresarial con el concepto de aprovechamiento de oportunidades económicas y movilización de recursos. La existencia de oportunidades se considera como la demanda de empresarios que existe en una economía y la respuesta que los potenciales empresarios dan a las oportunidades que se perciben en la economía se considera la oferta de empresarios. La OCDE (2001) define a los empresarios como agentes de cambio y de crecimiento. No solamente seleccionan y detectan oportunidades económicas de beneficios potenciales, sino que están dispuestos a correr riesgos. Las actividades empresariales no se limitan a las nuevas industrias de alta tecnología, sino que se difunden por toda una gama de actividades e implican métodos innovadores para todas las funciones principales económicas.

variable género en los subsectores de servicios empresariales y alojamiento rural. Estos dos subsectores nos permiten, por la acotación territorial elegida, comparar los rasgos básicos del papel del género en la ocupación por cuenta propia. Además, se contextualiza el proceso de establecimiento por cuenta propia en el marco de elecciones familiares antes que en estrategias exclusivamente desarrolladas por hombres o mujeres.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Las investigaciones realizadas, mayoritariamente en las Islas Británicas y norte de Europa, muestran cómo las mujeres experimentan desventajas tanto en la creación como en la gestión de las empresas (CARTER, 2000; MARLOW, 2002). Antes de detallar los resultados de dichas investigaciones cabe destacar que estas investigaciones se caracterizan por soslayar el papel de las relaciones de pareja o de la familia en un sentido amplio, orientándose al análisis de decisiones de las mujeres consideradas como independientes respecto a la situación y capacidad de apoyo e influencia respecto de los varones cabeza de familia. Por el contrario, sí consideran, en general, el tiempo dedicado a tareas reproductivas o el número de hijos como condicionantes de la situación profesional de ocupación por cuenta propia.

Estas investigaciones destacan que las empresas de las que son titulares las mujeres se caracterizan por cuatro factores: baja capitalización, baja rentabilidad, concentración sectorial y estereotipos negativos (SHAW *et alii*, 2001). La explicación de las anteriores características es la siguiente: en primer lugar, la necesidad de buscar fórmulas alternativas de conciliación de vida laboral y familiar conduce a las mujeres a tener mayor propensión hacia el autoempleo que los hombres (GARDINER, 1994; WILLIAMS, 2004). El deseo de autoempleo está positivamente relacionado con el trabajo doméstico, derivado de las cargas familiares (BODEN, 1999). Otras investigaciones sugieren que existe una correlación positiva entre el número de hijos y la probabilidad de creación de empresas por parte de mujeres, en especial durante la infancia de los hijos (BODEN, 1999; CAPUTO y DOLINSKY, 1998; CONNELLY, 1992). El autoempleo se valora positivamente por su flexibilidad en la cantidad, el tiempo y el lugar de trabajo (HILDEBRANT y WILLIAMS, 2003); flexibilidad que, supuestamente, permite una mayor conciliación entre vida laboral y familiar. Esta relación se ha de contextualizar en el hecho de que los hombres presentan mayores tasas de ocupación por cuenta propia que las mujeres. En el caso español, aunque se trata de una situación extensible al conjunto de países desarrollados, según la Encuesta de Población Activa (IV-2005), el 12,7 por 100 de las mujeres activas se encuentran en situación profesional de ocupadas por cuenta propia. En cambio, la tasa de varones ocupados por cuenta propia era del 19 por 100. Además, sólo el 2,7 por 100 de las mujeres ocupadas por cuenta propia son empresarias con empleados a su cargo frente al 6 por 100 de los varones activos.

En segundo lugar, la trayectoria laboral de las mujeres como asalariadas condiciona notablemente los orígenes y desarrollo de sus proyectos empresariales. Se destacan problemas motivados por el «techo de cristal» que afecta a sus carreras pro-

fesionales. En este punto, hay que añadir que este «techo de cristal» ha contribuido a limitar sus competencias de alto nivel de gestión de negocios como asalariadas tanto a nivel de competencias como a nivel de capital relacional (HALFORD y LEONARD, 2001). La subordinación laboral de las mujeres constriñe las oportunidades que éstas tienen para desarrollar el capital económico, cultural y social necesario para la creación de empresas. La subcapitalización financiera (CARTER y ROSA, 1998) es, en este sentido, paradigmática. La situación de subordinación de las mujeres en el mercado de trabajo limita su capacidad para generar ahorro e historiales de crédito (CARTER y KOLVEREID, 1997; GREENE *et alii* 2000) reduciendo, por tanto, su credibilidad respecto a los hombres ante las instituciones financieras (MARLOW y PATON, 2005).

En tercer lugar, las limitaciones financieras contribuyen a la concentración en el sector servicios y especialmente en la venta al por menor. Un sector que se caracteriza por menores barreras financieras de entrada, pero también por menor expectativa de crecimiento y retorno de la inversión (MEAGER, COURT y MORALEE, 1994). Por tanto, las desventajas de las mujeres respecto a los hombres se relacionan no sólo con su relación con el trabajo reproductivo, sino también con su trayectoria como asalariadas. Trayectoria que explica las preferencias de las mujeres hacia sectores de baja capitalización económica y limitadas expectativas de ganancias en los subsectores intensivos en mano de obra del sector servicios. Es la trayectoria laboral la que explica la mayor propensión a establecer negocios en sectores poco rentables, intensivos en mano de obra y con elevada competencia, factores que acaban reforzando la imagen negativa de las potencialidades de éxito y capacidad para identificar oportunidades de las mujeres empresarias (CARTER, WILLIAMS y REYNOLDS, 1997).

En cuarto lugar, los estereotipos de género se reproducen en el marco de la gestión de las empresas, lo que condiciona notablemente el capital social que se acumula en relación a clientes, otras empresas, instituciones públicas y entidades financieras (MARLOW y PATON, 2005). Los estereotipos de género no sólo señalan conductas útiles a la reproducción social, sino que marcan lo que se considera satisfactorio y adecuado (JULIANO, 2004; TORNS, BORRÁS y CARRASQUER, 2004; CARRASCO y MAYORDOMO, 1999; BORDERÍAS y ALEMANY, 1994). Estos modelos tienen grandes repercusiones en la jerarquía y la organización empresarial. A la fuerza de trabajo femenina se la considera en función de una serie de cualidades o características de género estereotipadas y que determinan su ubicación en la producción, en un orden jerárquico de subordinación: su mayor sumisión y sometimiento a la disciplina del trabajo; su mayor delicadeza, destreza manual y disciplina, especialmente para actividades que requieran de precisión, cuidado y paciencia; su mayor predisposición a aceptar la flexibilidad laboral y los bajos salarios, etc. De hecho, la variable género en los niveles directivos continúa asociada a aspectos clave como la desigualdad de ingresos o la segregación horizontal. Además, las mujeres que ocupan puestos directivos son, en general, más jóvenes que los varones, están casadas en menor medida que ellos y tienen menos hijos, además de contar con mayor servicio doméstico, con el fin de atender a sus responsabilidades familiares. Aunque su situación familiar puede estar determinada por la edad, no hay que olvidar que las características actuales de la cultura empresarial y la mayor asunción por parte de las mujeres de las responsabilidades familiares, influyen en su decisión de retrasar sus compromisos familiares en favor de su desarrollo profesional.

En quinto lugar, la perspectiva feminista liberal arguye que la discriminación puede combatirse a través de la intervención pública por medio de la eliminación de las barreras estructurales al avance de las mujeres en la economía, igualando el terreno de juego. En este sentido, la acción del Estado, garantizando la educación meritocrática, promoviendo leyes antidiscriminatorias y de igualdad salarial eliminaría las barreras que restan oportunidades a las mujeres en el conjunto de la actividad socioeconómica. BRYSON (2003) efectúa una revisión de la crítica a la perspectiva liberal en la que destaca que ésta no da cuenta del modelo normativo masculinizado de interacción socioeconómica. Al respecto, tres décadas después de la implementación de una legislación antidiscriminatoria en el Reino Unido, ámbito geográfico en el que encontramos la mayor parte de la evidencia empírica disponible relativa a la creación de empresas y género, las mujeres continúan asumiendo la mayor parte del trabajo doméstico mientras que la segregación ocupacional continúa operando negativamente para el estatus de las mujeres (MAUSHART, 2001). La forma en que se combina segregación ocupacional y trabajo doméstico, continúan actuando como impedimento a las mujeres emprendedoras a acumular credibilidad y el conjunto de capitales que les permitan incorporarse adecuadamente a este proceso (MARLOW, 2002).

Finalmente, el denominado «despertar femenino» y/o «emprender femenino» enfatiza la complementariedad de hombre y mujer, situando el acento en la diversidad de género antes que en la desigualdad de género (CHINCHILLA y LEÓN, 2004). Mantener los perfiles de género como antagónicos supone, desde este enfoque, un análisis equivocado, ya que las empresas necesitan no tanto rechazar el punto de vista masculino, como incorporar lo que las mujeres puedan aportar para hacer frente a las nuevas situaciones empresariales. El argumento empresarial básico para sostener la diversidad es que este criterio aumenta los beneficios económicos, al favorecer que las trabajadoras estén más motivadas y mejor preparadas (BARBERÁ *et alii*, 2000). Mujeres y hombres, desde esta perspectiva, poseen experiencias pasadas y maneras de pensar diferenciadas. Estas formas diferenciadas se configuran a través de los procesos de socialización de género y no pueden ser consideradas como menos válidas las unas que las otras (FISHER *et alii*, 1993).

CARTER y WILLIAMS (2003) contrastan las hipótesis que se derivan de los dos párrafos anteriores. Para ello, parten de la hipótesis de que el éxito de las iniciativas empresariales no debería diferir entre hombres y mujeres en tanto que, como se propugna desde el enfoque de la diversidad, serían igualmente válidas. Lo que diferiría serían las estrategias que se desarrollan en función de las diferencias de género. Sin embargo, la contrastación afirmativa de esta hipótesis no se llega a producir en tanto que, siguiendo a CARTER y WILLIAMS, el éxito empresarial se observa no en el proceso sino en los resultados que reflejan normas masculinas. Así, pese a que las características femeninas ganan en reconocimiento y valor en la literatura de gestión de empresas, al éxito en los negocios se sigue aplicando el patrón masculino (BRADLEY, 1999). De este modo, este enfoque no logra explicar la persistencia de los valores patriarcales y los estándares masculinos que impiden el reconocimiento de las diferentes visiones de éxito según género. Por otra parte, el enfoque de la diversidad ignora que el estatus de empresaria no implica que las obligaciones familiares y las tareas relacionadas con el hogar y la familia se repartan de manera más equitativa (FRAU, 1999; CALLEJO, 2004).



### III. METODOLOGÍA

Nuestro objetivo es situar el conocimiento precedente y sintetizado en el apartado anterior en el marco de una organización familiar caracterizada por el patriarcado. Del anterior objetivo emergen los siguientes interrogantes principales: ¿la relación que se da entre género y familia se reproduce entre género y empresa? ¿La incorporación de la mujer en la actividad empresarial cambia o reproduce la división sexual del trabajo doméstico? Partimos de la hipótesis de que los espacios de producción y de reproducción constituyen una unidad a través de las redes sociales formadas entre las familias y las empresas. Consideramos que la trayectoria profesional previa es relevante, pero que además las decisiones de inversión, la distribución del tiempo, y la toma de decisiones propias de la situación profesional de ocupación por cuenta propia se deben comprender en relación a las relaciones que se establecen entre hombres y mujeres en el marco de la familia.

Nuestra acotación se centró en dos sectores emergentes en términos de creación de empresas en los que analizamos las trayectorias profesionales y sus implicaciones sobre la organización familiar de hombres y mujeres. La elección de los sectores en los que se desarrolló el trabajo de campo tiene su explicación en que la variable género nos permite establecer divisiones entre empresas masculinas y empresas femeninas —en el contexto de subsectores de actividad masculinizados o feminizados— de forma análoga a la distinción social que opera entre ocupaciones masculinas y ocupaciones femeninas<sup>(6)</sup> y que remite a un mercado de trabajo organizado en torno al género. Pese a que la literatura económica y empresarial considera, mayoritariamente, a la empresa como un ente asocial y asexual, la división sexual del trabajo constituye uno de los determinantes esenciales de su organización, ya que el trabajo no es socialmente mixto.

Los sectores fueron, de acuerdo a la distribución sectorial indicada en el párrafo anterior, en primer lugar, el de las casas rurales, como sector en el que se expresa la transformación hacia la diversificación y la terciarización del mundo agrícola y rural tradicional, que debería suponer un nuevo papel para la mujer rural. En segundo lugar el sector servicios, como sector feminizado y en el que se enmarca tanto la creación de empleo como los procesos de externalización y mercantilización de las relaciones laborales.

Respecto a las casas rurales<sup>(7)</sup>, éstas constituyen un producto turístico que ejemplifica la unidad de los espacios de producción y reproducción, la identidad entre

---

(6) Tal y como indican KÖHLER y MARTÍN (2005), dos tercios de las mujeres empleadas están concentradas en cinco de las 35 ramas oficiales de la estadística económica: comercio, agricultura, servicios personales y domésticos, educación y sanidad. Además, dentro de estas ramas de actividad, las mujeres están empleadas en un rango bastante reducido de ocupaciones: dependiente de comercio, limpiadora, empleada administrativa, trabajadora cualificada del sector servicios y profesiones de grado medio (profesora, enfermera).

(7) El turismo rural responde, si nos atenemos al discurso oficial, a la necesidad de crear actividades económicas para el mundo rural que posibilite a sus habitantes vivir en su territorio de origen y en donde la agricultura no constituya la única renta. El crecimiento y sostenimiento de este sector de actividad se justifica, pues, con base en que contribuye al rejuvenecimiento de la población rural, por lo que es una alternativa al abandono de áreas rurales.

roles y jerarquía familiares y estructura de la organización del trabajo. Las mujeres rurales acceden al empresariado en función de la posición que se ocupa dentro de la familia más que desde proyectos individuales, más acordes con el modelo teórico de emprendedora. Así, en la actividad de las empresarias se entremezcla constantemente el trabajo productivo y reproductivo, de forma tal que cumplir con el deber femenino de atención y cuidado de la familia es la condición *sine qua non* para asumir la gestión del negocio, e incluso en ocasiones, la razón implícita para hacerlo. De acuerdo con SAMPEDRO (2004), a pesar de que con frecuencia se alude a las naturales habilidades empresariales femeninas, adquiridas en la gestión doméstica, existe inadecuación entre los roles femeninos y los roles empresariales, que convierte a las verdaderas empresarias en mujeres marginales dentro de la propia comunidad rural. Esta condición de marginalidad se asume mediante la autoafirmación del proyecto y la experiencia empresarial, vinculando las propias decisiones a los proyectos colectivos de la casa, los hijos o la familia. A partir de la anterior contextualización, nuestra investigación se orienta a contrastar específicamente si «las emprendedoras» han roto con los modelos tradicionales de vinculación femenina a las explotaciones agrarias. Se trata de plantear si este viejo modelo sigue articulando tanto la organización del trabajo en los alojamientos de turismo rural como su puesta en marcha. Una actividad llevada a cabo por mujeres de zonas rurales, cuya actividad anterior estaba alejada de la actividad turística, de ahí que sea necesario tener información respecto a si la incorporación de mujeres a esta actividad reproduce o modifica las habituales divisiones de género.

En cuanto al segundo sector de actividad estudiado, los servicios empresariales se enmarcan en el proceso de terciarización de la economía, el cual se ha producido en un marco de: 1) mercantilización de un mayor número de relaciones sociales; 2) privatización y desregulación de servicios públicos; 3) desregulación de las relaciones de empleo; 4) reducción del tamaño medio de las empresas, y 5) cambios en la relación entre el sector industrial y el sector servicios. El proceso de terciarización se entiende como consecuencia de una transición hacia formas de organización en red caracterizada por la regulación mercantil de las relaciones sociales de producción y de los procesos de desintegración vertical de las grandes empresas tanto industriales como de servicios. Las estrategias de externalización de los grupos empresariales transforman en servicios exteriores o servicios a la producción aquellas actividades ante las que se ha planteado el dilema de «comprar o producir» con una solución favorable a la primera opción. Gran parte de las actividades que hoy se engloban bajo el difuso término de *terciarización* están vinculadas con la especialización de empresas que concurren en el proceso productivo de bienes y servicios, y que hasta fechas recientes habían sido realizadas por medio de procesos verticalmente integrados en una empresa o grupo industrial. De esta manera, un mayor número de actividades pasan a engrosar lo que estadísticamente conocemos como sector servicios, un sector profundamente heterogéneo, tanto en términos del carácter de la actividad prestada, como en la distribución sectorial de los clientes y el grado de formación e innovación tecnológica involucrada en la competitividad de cada rama de actividad. La creación de empresas se asocia a la creación de empleo o autoempleo ya que una gran proporción de nuevas empresas se crea como consecuencia de situaciones de necesidad o por las políticas de las grandes empresas ten-



dentes a reducir actividades y a la presión sobre desempleados y antiguos asalariados para hacerse autónomos. Además, la escasez de empleo o una situación desfavorable en el mercado de trabajo, así como las características de las economías domésticas influyen en la decisión de independizarse. Consideramos, por tanto, que la creación de empresas no es independiente de la propia realidad de las economías familiares. Economías cuyas tareas están organizadas por género.

Respecto al ámbito rural, en total se realizaron 48 entrevistas a los propietarios de 57 casas rurales censadas en la marca turística Costa Dorada. Esta diferencia se debe a que hay propietarios que poseen más de una casa rural<sup>(8)</sup>. El total de casas rurales censadas en esta marca, según el Departamento de Turismo de la Generalitat en el año 2004, era de 82 casas, con un total de 70 propietarios. Por lo tanto, se ha entrevistado al 68,57 por 100 de los propietarios, que representan la titularidad del 69,51 por 100 de las casas rurales del ámbito territorial objeto de estudio<sup>(9)</sup>. En 28 de las 48 entrevistas, la persona entrevistada fue una mujer, frente a 20 hombres. El porcentaje de mujeres entrevistadas, por tanto, fue del 58,33 por 100, mientras que según el Departamento responsable de la Generalitat ese porcentaje es del 35,9 por 100. Si lo comparamos con los datos de la base muestral proporcionada por la Generalitat de Cataluña, observamos que los porcentajes son muy diferentes. Esta diferencia se debe a que en muchos casos el propietario de la casa es un hombre, pero la persona que se ocupa de la gerencia en el día a día era su mujer.

Respecto a las empresas de servicios en el contexto urbano, se realizaron 49 entrevistas en profundidad con agentes involucrados en la creación y gestión de empresas. 16 fueron mujeres ubicadas en los sectores de servicios de limpieza, servicios jurídicos, distribución comercial y servicios a la construcción. Cabe destacar que se consideraron otros dos sectores eminentemente masculinizados: servicios informáticos y servicios a la construcción en la investigación general que sirve de marco al análisis de la dimensión de género que aquí exponemos<sup>(10)</sup>. Sólo en el segundo se logró

---

(8) El trabajo de campo ha consistido, pues, en: 1. Identificación de las casas de turismo rural del Campo de Tarragona (a través de la Guía de la Generalitat). 2. Contactación con todas las casas. 3. Desplazamiento y realización de la entrevista a la misma casa rural en todas las casas con las que se había podido acordar una cita. 4. Transcripción literal de la entrevista y realización de la base de datos cuantitativa. Aproximadamente, se han calculado unos 1.400 km en desplazamientos, cifra que, aunque se ha intentado y conseguido, en parte, agrupar las casas más próximas, es muy elevada. El tiempo utilizado es imposible de calcular. Aun así, teniendo en cuenta que la media de las entrevistas ha sido de unos 40-50 minutos, y que la transcripción requiere aproximadamente cuatro veces ese tiempo, podemos decir que, sin tener en cuenta los desplazamientos, se han invertido más de 200 horas.

(9) Respecto al porcentaje de propietarios al que no se ha tenido acceso, los motivos han sido tres: en algunos casos no se ha localizado la casa rural, mostrando indicios de que había cerrado. En otras no ha sido posible acordar una cita y, en otras los propietarios no han querido colaborar en el estudio.

(10) Tal y como se indica en la nota 1, esta muestra se enmarca en una investigación más amplia sobre el trabajo por cuenta propia en la que se realizaron 48 entrevistas en profundidad en los siguientes sectores y colectivos: a) servicios de limpieza (3); b) servicios informáticos (7); c) servicios a la construcción (8); d) servicios jurídicos y financieros (5); Comercio (14); responsables de empresas de trabajo temporal (3); responsables de viveros de empresas (3); nuevos empresarios instalados en viveros de empresas (6).

contactar con una mujer cotitular formal de la empresa. El tamaño de la muestra se estableció con base en el criterio de saturación, de modo que el grado de heterogeneidad de situaciones de cada sector condicionó el número de entrevistas realizadas. La saturación se alcanzó tras un mayor número de entrevistas en el sector distribución, por la variedad de formulas de comercialización (empresarios independientes, asociados a cadenas de distribución y franquicias) así como por el tipo de producto comercializado y la gran heterogeneidad de servicios prestados. Por otra parte, a fin de analizar la perspectiva de las instituciones públicas en cuanto al «espíritu empresarial» y la filosofía de la participación de las autoridades públicas en los proyectos «emprendedores», se realizaron entrevistas en profundidad a responsables de viveros o incubadoras de empresas del área del Camp de Tarragona. Asimismo, se realizaron entrevistas en profundidad a emprendedores y emprendedoras ubicados en las instalaciones de esas instituciones públicas.

#### **IV. ÁMBITO RURAL**

Los casos rurales en las que se desarrolló el trabajo de campo son negocios familiares, mayoritariamente de titularidad masculina, aunque en el 35,9 por 100 de los casos se produce una titularidad o cotitularidad femenina. En el conjunto de los casos analizados e independientemente de la titularidad formal se reproduce la desigualdad vinculada a la categoría género, en el sentido de que las mujeres asumen el volumen total de las cargas domésticas y de las cargas de los alojamientos rurales, y es que como se nos dice repetidamente «la casa rural y la familia son todo uno», «siempre terminas llevando la casa rural tú sola». La explicación que aportan nuestros informantes es que, con independencia de la titularidad, la casa rural es un espacio fundamentalmente femenino y que remite a modelos de conducta considerados adecuados para cada género. El modelo de organización da cuenta del trabajo femenino en función de una serie de cualidades o características de género que se atribuyen de manera estereotipada y que determinan, por ejemplo, la escasa valoración que se atribuye a las titulaciones, generalmente feminizadas, en turismo<sup>(11)</sup>

La creación de empresas de turismo rural y el papel que desempeñan en ellas las mujeres se produce en un marco de desagrarización que ha comportado que se diluyera uno de los rasgos clásicos de oposición del medio rural respecto a los espacios urbanos. Donde había una hegemonía casi absoluta de la población campesina ocupada en actividades agrarias se produce ahora una pluriactividad en la que los empleos en la industria y en los servicios superan a los empleos primarios. Pluriactividad que ha permitido cierta acumulación de excedentes que han sido en parte

---

(11) Tal y como se deriva de investigaciones previas (SAMPEDRO, 1996; 2004) el empresariado rural femenino es esencialmente doméstico y se vincula a mujeres casadas con responsabilidades familiares. Un colectivo que tiene una formación netamente inferior que el colectivo de las asalariadas. La subcualificación de las empresarias se mantiene en el interior de los sectores en que el empresariado femenino es más numeroso.

invertidos en la creación de empresas especializadas en turismo rural. Esa condición genérica da cuenta del propio «emprender rural». Ya no se pueden confundir agricultura y ruralidad<sup>(12)</sup>, pues en los últimos años se ha dado un fuerte proceso de desagrarización, que por supuesto ha afectado al mundo rural y cuyo proceso ha dado lugar a otro complementario de diversificación de la actividad. Cuando la diversificación de la actividad se asocia a turismo rural, y más concretamente a la creación de casas rurales, una estrategia extrema en este sentido es el trabajo «a domicilio» en el que los espacios productivos y reproductivos vuelven a confundirse<sup>(13)</sup>, tal y como sucede con las casas rurales, particularmente en aquellas *cases de pagès* donde la familia rural recibe en su propia casa a los huéspedes<sup>(14)</sup>.

No obstante, en lugar de agroturismo en *cases de pagès* compartidas con los propietarios, predomina el alojamiento rural independiente propiedad de profesionales no vinculados a actividades agrícolas. Incluso entre aquellos que tienen como actividad principal la agricultura, se ha tendido a separar físicamente el hogar y las áreas de cultivo de las casas de turismo rural. El agroturismo, entonces, se sitúa básicamente en la población neorrural, que opta por fórmulas de gestión de sus establecimientos que pueden llegar a combinar alojamiento con prácticas de agricultura o ganadería sostenible. Es decir, las prácticas de agroturismo tienen, en muchos casos un origen exógeno al medio rural. Una vez realizada esta diferenciación entre tipologías de casas rurales, las entrevistadas, mayoritariamente, prefieren el modelo de casa rural independiente, es decir separada de la casa de los propietarios y que permite una mayor diferenciación entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo y, por tanto, una mayor visibilidad de su actividad productiva.

Los alojamientos rurales se explican institucionalmente como fórmula orientada a evitar la despoblación de las áreas rurales a través de la generación de nuevos yacimientos de empleo y rentas. La motivación del turismo rural como mecanismo de generación de empleo y complemento de la renta agraria no está justificada a tenor de la evidencia empírica salvo para un reducido número de casos. Respecto a la generación de empleo, en la práctica, no existen asalariados en el sector. En su lugar, el trabajo viene siendo desarrollado principalmente por los propios titulares de los establecimientos y sus familiares, especialmente, por mujeres. En lugar de

---

(12) Según GARCÍA SANZ (2000: p. 42) «sólo uno de cada cinco rurales activos trabaja de forma directa en la agricultura».

(13) De acuerdo con Sampietro (1996), el 48 por 100 de la población ocupada en municipios rurales españoles trabaja fuera de su localidad. La movilidad segmenta claramente a hombres rurales en sus oportunidades laborales y provoca, al mismo tiempo, una mayor disposición a emigrar por parte de las mujeres más orientadas al empleo. Esta orientación al empleo asalariado se caracteriza por su gran irregularidad legal —las mujeres tienen muchas más probabilidades de trabajar sin contrato o derechos sociales reconocidos— e irregularidad temporal: los sectores en los que se emplean las mujeres (textil, agroalimentación, hostelería, ...) están sometidos a una fuerte estacionalidad e irregularidad horaria, que hace que las mujeres rurales desarrollen complejas estrategias diseñadas a compatibilizar distintos tipos de ocupaciones, con el objetivo último de minimizar los tiempos empleados en desplazamientos.

(14) Esta fórmula es minoritaria, menos de un quinto del total. En su lugar, predomina el alojamiento «llaves en mano», en una casa distinta a la de los propietarios.

complemento de rentas, de acuerdo con los establecimientos analizados, constituye o bien la fuente principal y única de un pequeño grupo de familias establecidas de forma reciente en el mundo rural, los neorrurales, o bien constituye una estrategia patrimonial desarrollada por parte de agentes con una buena posición económica y reconocimiento profesional. Para este último grupo la creación de alojamientos de turismo rural constituye soluciones de inversión en bienes inmuebles a través de la adquisición y la rehabilitación de los que ya poseían. Por tanto se trata de estrategias patrimoniales de nuevas clases medias asentadas en el entorno rural, pero cuyas actividades laborales y profesionales se sitúan en las capitales comarcales.

Las mujeres titulares o familiares del titular constituyen la principal fuerza de trabajo del sector, unas veces bajo régimen de cotitularidad formal. Otras, computadas como trabajo familiar y, en otras ocasiones, simplemente, como trabajadoras informales. Estas regularidades se explican por las dificultades de reclutamiento<sup>(15)</sup> en el ámbito rural que esgrimen los entrevistados. Pero también debido a que los costes derivados de los servicios que comportaría un establecimiento de las características que analizamos sólo se compensan gracias a la reducción de costes laborales. La baja capacidad alojativa de los establecimientos (15 plazas máximo), la estacionalidad y los bajos precios del sector limitan las capacidades de contratación de empleados en el sector. Así, la mujer y la familia substituyen el empleo asalariado y la externalización de servicios bajo el axioma de que «el cuidado diario de la casa es perfectamente asumible por una mujer».

«R.—Todo es trabajo, porque sí que comporta muchas cosas el turismo rural pero de momento, como que soy la única trabajadora, al final me toca hacer todas las cosas. Pero vaya, se ha de hacer. P.—¿Y se puede compatibilizar esto de ser madre y tener el establecimiento? R.—Sí, porque lo hago con esta modalidad de alojamiento rural independiente, si no me costaría mucho, porque aquí en Fareña no hay casi nadie para cuidar la niña cuando tengo trabajo. Y la payesía este año casi no he hecho nada porque me he dedicado a ser madre» [mujer, 36 años, soltera, estudios secundarios].

«P.—Y problemas laborales ¿existen? R.—Hombre, me imagino que todos tienen un problema en común, que es si quieres coger alguna persona para trabajar, que nadie quiere trabajar. P.—¿No hay trabajadores que quieran trabajar? R.—Yo para que una chica me venga a ayudar a limpiar los fines de semana, todo son historias... Es lo único que no me cuadra. P.—Y en otras casas rurales con trabajadores ¿éstos están formados? R.—Es que normalmente las casas rurales lo intentamos llevar todo a nivel familiar» [mujer, 45 años, divorciada, estudios primarios].

---

(15) En el transcurso de las entrevistas se reiteraron las dificultades que se presentan en el mundo rural para de reclutar mano de obra en unas condiciones que los empleadores consideren aceptables. Al respecto, se indica que aquellos que buscan una relación asalariada se desplazan a las ciudades próximas. El mundo rural sería heredero de prácticas tradicionales de relación con el trabajo caracterizadas por el autoempleo y el trabajo irregular. La capacidad y voluntad de ofrecer empleo estable no existe y, por tanto, resulta imposible retener a los jóvenes trabajadores debido a que los grandes centros urbanos de la provincia, la costa, y las capitales comarcales están próximos y pueden ofrecen empleo desestacionalizado. De este modo el autoempleo y el trabajo familiar constituyen casi en exclusiva el tipo de relación con la actividad de turismo rural.

Hemos observado cómo la posición de las mujeres respecto al mercado de trabajo constituye una variable que explica su grado de implicación en el trabajo que comporta la gestión de las casas rurales. Al respecto, se alude a la precariedad en las condiciones de empleo de las mujeres como factor desencadenante de su situación al frente de la gestión de los establecimientos estudiados: «si yo hubiese tenido un buen empleo, no habría creado el establecimiento». Por el contrario, en el caso de las mujeres con una trayectoria laboral estable y socialmente reconocida, en especial funcionarias o profesionales liberales que constan como titulares de los establecimientos, no se producen abandonos de dicha relación laboral, sino que trasladan las cargas laborales de los establecimientos sobre otras mujeres. La externalización de servicios sólo se lleva a cabo en aquellas casas rurales en las que no existe una mujer con una relación de empleo precaria en la familia sobre la que hacer descansar el trabajo que esta actividad comporta. La actividad laboral queda subsumida, por tanto, por el trabajo familiar autónomo de las mujeres.

Se recurre excepcionalmente a la subcontratación de servicios, dado que el negocio perdería su rentabilidad y son, nuevamente, las mujeres, las que se encargan de gestionar y desarrollar los servicios que de otra manera deberían ser contratados en el exterior. Así, sólo es posible encontrar la figura del empleado en los casos donde tanto el hombre como la mujer poseen un trabajo remunerado y socialmente reconocido. En las casas rurales las mujeres ofrecen, pues, ventajas comparativas en el momento de minimizar los costes de producción, de ahí que quede reforzado nuestro argumento de que sólo a través del análisis conjunto del mercado y la familia se puede estudiar la posición de las mujeres respecto a las dos variables básicas que articulan esta parte de nuestra investigación: la empresariedad y la ruralidad.

El poder de decisión y gestión del trabajo doméstico que las mujeres mantienen desde la sumisión patriarcal queda patente en que nuestros informantes coinciden en señalar que su posición en la empresa se ve influida por la condición de género. Así, en el esquema de empresa familiar que estamos presentando, la mujer (madre/esposa/hija/nuera/abuela) es la que trabaja-gestiona el establecimiento, el varón (padre/esposo/hijo/yerno/abuelo) es el titular. Cuando se trata de propietarios agrícolas, la justificación de la división sexual del trabajo está en la naturaleza del trabajo agrícola masculino. «Jornadas de sol a sol» en la que la mujer trabaja «en la sombra», en casa, y que se reproduce en el contexto de los negocios de turismo rural.

Destaca, al respecto, la percepción respecto a las condiciones laborales del sector. En particular cuando se combina la actividad turística con la agrícola. Se trata de un trabajo en el que el varón está *brut de fems* («sucio de estiércol»), particularmente en casas rurales compartidas. Pero sobre todo estar «sucio de estiércol» constituye una liberación del carácter servil que los varones propietarios atribuyen al trabajo turístico. Por el contrario, la mujer sí estaría en disposición de ofrecer la actitud servil que se espera de la «calidad» en buena parte del sector servicios. La centralidad de las labores agrícolas conduce a percibir con desprecio las nuevas actividades de turismo rural, por lo que se delegan las tareas de gestión a las mujeres. Sin embargo, siguen siendo los hombres los que ejercen la vida pública y el control de los alojamientos, siendo ellos los que asisten a reuniones y ejercen las relaciones con las entidades financieras.

Se observa que hombres y mujeres interiorizan los roles de género de modo que, por ejemplo, se advierte satisfacción en tanto que la mujer puede dedicarse a actividades que aunque se produzcan «puertas adentro», son remuneradas y le permiten obtener reconocimiento social. Su desempeño no está exento de un gran esfuerzo puesto que en el negocio rural «debe estar todo impecable» pudiéndose demandar niveles de «limpieza y orden» que ya no son exigibles de acuerdo con los nuevos discursos respecto a lo políticamente correcto en el hogar. Al respecto, tal y como relatan las informantes, su relación con la casa rural las ubica ante un modo de vida indisociable a la doble jornada. Este modo de vida les permite permanecer en el mundo rural, obtener reconocimiento económico y social de las actividades domésticas que siempre habían realizado y combinar, aunque sea a costa de mayor carga de tiempo, la vida laboral y las obligaciones que implica el trabajo reproductivo. Esta interiorización y aparente satisfacción con la doble jornada no es óbice para que las mujeres entrevistadas reiteren la dureza y sobreesfuerzo que esta nueva situación familiar y laboral les comporta. Es por ello que, cuanta mejor situación profesional, mayor preferencia por el modelo de alojamiento rural independiente («llaves en mano»), abandonando el modelo de casa rural compartida puesto que el alojamiento rural independiente permite una mejor separación entre familia y ámbito productivo.

«P.—Y a nivel de tareas domésticas ¿cómo las compatibilizan con la casa rural?

R.—Mira, si te tengo que decir la verdad, cuidamos más de aquí que de nuestra casa. Mi mujer está mucho aquí y el grado de implicación que tenemos aquí de dejarlo todo impecable... En nuestra casa, se hace limpieza pero nunca como aquí. El negocio es mucho más impecable» [hombre, 39 años, casado, estudios superiores].

Respecto a la posición de hombres y mujeres en el contexto rural catalán destaca el arraigo institucional de la figura del varón primogénito y heredero único de las propiedades, *l'hereu* (el heredero). Esta extendida tradición respecto a los derechos de sucesión contribuye a la concentración de propiedades, poder y responsabilidad en los varones, y constituye un eje aún socialmente extendido de la organización patriarcal del mundo rural. Las motivaciones masculinas para la creación de casas rurales no se desvían de la figura de *l'hereu* en tanto que sobre él descansa la responsabilidad sobre preservación y aumento del patrimonio familiar y que acaba gestionando los medios materiales del sustento de la familia. A las mujeres se le adjudica el papel de gestora cotidiana de los establecimientos, independientemente de su situación de titularidad formal, como si del hogar se tratara, y siempre de acuerdo con los intereses del varón. En este sentido, el varón sitúa a la mujer como cotitular o titular principal del establecimiento cuando esta figura jurídica reporta incentivos fiscales. La mujer, si bien se producen excepciones, en especial cuando acaba ejerciendo las funciones de cabeza de familia tras el fallecimiento del marido, ve mermado su poder de decisión. En cambio, nuestras informantes indican mayoritariamente que su actividad constituye el desarrollo de las funciones de recepción, administración y limpieza de los establecimientos rurales.

La información recogida ha mostrado que mientras que la actividad principal de los varones raramente se ve afectada por la creación de un establecimiento de turismo rural, las mujeres observan cambios drásticos en su ocupación. Así, la división



sexual del trabajo en el mundo rural incluye que no se produzca ningún abandono de los cabezas de familia respecto a su actividad profesional principal. En el caso de los varones, su participación en los establecimientos se ciñe a las decisiones relativas a la adquisición y creación del establecimiento; una vez creado el establecimiento su tiempo de dedicación se orienta a la toma de decisiones respecto a las inversiones en dotaciones de los establecimientos. En cambio la trayectoria profesional y laboral de una parte significativa de las mujeres entrevistadas cambia radicalmente. Cuando los habían tenido, abandonan sus empleos para dedicarse a la familia y al mantenimiento o gestión cotidiana del establecimiento (limpieza, atención a los clientes, preparar desayunos...). De este modo, la mercantilización de las actividades domésticas en el mundo rural da lugar a la generación de nuevas amas de casa, con una actividad mercantilizada: la gestión del establecimiento turístico, pese a que, como hemos indicado, los ingresos generados por el establecimiento pueden ser gestionados íntegramente por el varón cabeza de familia.

## **V. ÁMBITO URBANO**

Tal y como se indicaba en la introducción y de acuerdo con los resultados de SÁNCHEZ-APELLÁNIZ (2004) el empresariado femenino posee un origen que mayoritariamente opta por la ocupación por cuenta propia como salida a los problemas del desempleo y de la movilidad vertical y horizontal en el mercado de trabajo por cuenta ajena. Su ejemplificación más evidente se observa en la mujer trabajadora urbana y mayor de 40 años, que mayoritariamente carece del apoyo patrimonial familiar del segmento de mujeres rurales examinado en el apartado anterior. A lo anterior se suma que, debido a la progresiva mercantilización de las actividades tradicionalmente femeninas no remuneradas, los subsectores de actividad mayoritarios en los que se instalan las mujeres se orientan principalmente hacia el sector servicios tradicionalmente ligados a estereotipos femeninos, como dar comida, dar vestido, prestar cuidados o dar consejo. A este respecto, la orientación institucional hacia los nuevos yacimientos de empleo de estas mujeres estaría contribuyendo a la segregación ocupacional. Se trata de sectores de baja inversión financiera y elevada competencia que, como veremos, hacen difícilmente verosímil las explicaciones que ven en la ocupación por cuenta propia una forma de compatibilizar vida laboral y familiar de modo que, resumidamente, el autoempleo sería la fórmula flexible al modo del tiempo parcial de compatibilizar trabajo productivo y mayor atención al cuidado de la familia (HILDEBRANT y WILLIAMS, 2003; GARDINER, 1994). Estos resultados se han de contextualizar, tal y como indican estos mismos autores, en el contexto de las Islas Británicas y los países nórdicos. Su corroboración en España es difícil especialmente por las diferencias de protección social de los Estados de Bienestar y, siguiendo a TORNOS (2005) a las carencias en servicios de atención a la vida diaria (SAD) en el Sur de Europa que apuntan a unas consecuencias diferentes del autoempleo sobre el tiempo total destinado al cuidado de la familia. Así, observamos que si bien las motivaciones hacia el autoempleo pueden ser elevadas, existen relevantes restricciones de orden institucional.

Hemos constatado que la problemática del trabajo por cuenta propia o la creación de empresas en el caso de las mujeres está menos vinculada a la problemática asociada a las ideas y capacidad de reconocer oportunidades que se deriva del discurso sobre el espíritu emprendedor y más relacionado con la problemática de un gran colectivo afectado de forma diferencial respecto a los hombres por el desempleo, la precariedad y la discontinuidad en la actividad laboral debido a las restricciones que el trabajo reproductivo impone socialmente sobre este grupo social. Las investigaciones sobre la empresarialidad omiten factores de carácter más o menos estructural, como las transformaciones en los mercados de trabajo y la organización social de la producción con base en el género y la forma diferenciada en que afectan a este grupo el desempleo, la irregularidad, y la escasa valorización de determinadas cualificaciones consideradas femeninas en el mercado de trabajo.

Tal y como relata el responsable de un vivero de empresas, sus clientes son desempleados de larga duración que han de dar respuesta urgente a necesidades familiares. No es que éste sea el único colectivo que acude a estos servicios públicos de fomento de la actividad empresarial, pero sí el más numeroso y cuyos demandantes desorientan inicialmente a sus responsables.

«La mayoría de la gente que crea su propio puesto de trabajo no lo hace por un espíritu emprendedor, sino como única solución contra una situación de desempleo. La primera vez que escuché a una mujer que no la contrataban porque tenía 45 años me pareció gravísimo. Y esta situación pasó a hombres de 45 años y va bajando a personas más jóvenes. A los 36 años una persona, seguramente tiene hijos y está casado... algo tiene que hacer. Si quiere cobrar jubilación cuando se jubile, tendrá que haber cotizado 35 años para cobrar. Como no es exactamente igual, sino todo lo contrario, atacar que resistir, la mayoría de las veces no atacan, no son emprendedores, pero montan su negocio porque no les queda más remedio» [responsable de Vivero de Empresas en Tarragona].

En la cita anterior se observa que el problema de la creación de empresas por necesidad, no es exclusivo de las mujeres. En otras palabras, el autoempleo adquiere significado dentro de las relaciones de trabajo en las que están inmersos los trabajadores y no en relación a las preocupaciones institucionales acerca de la innovación o la competitividad de la economía europea que se ha de alcanzar mediante el «espíritu emprendedor» propio de la creación de empresas de oportunidad<sup>(16)</sup>. Así, la estrategia de autoempleo es también una consecuencia de los cambios producidos en el modo

---

(16) El desarrollo económico que ha experimentado España durante las últimas tres décadas ha supuesto una importante disminución del número relativo de trabajadores por cuenta propia, experimentándose un verdadero proceso de asalarización, en el que el sector servicios ha sido un importante receptor de la ocupación por cuenta ajena. Este hecho, generalizado en las economías más desarrolladas, introduce la necesidad que tienen las economías occidentales de generar empresarialidad entre la fuerza de trabajo, y que se explica por los beneficios económicos que ésta reporta, concretamente, capacidad de innovación y competitividad y, en definitiva, generación de empleo en el marco de las pequeñas y medianas empresas, beneficios que vienen siendo recogidos insistentemente en diferentes informes de la Comisión Europea.

de regulación, en particular, aquellos que se observan en el mercado de trabajo, como el aumento del desempleo, la subocupación, la temporalidad y/o la irregularidad. La estrategia de la autoocupación es una respuesta a la pérdida de su condición como asalariados o ante la descomposición del modelo de empleo estable y la normalización del empleo atípico, precario, en un contexto en el que se ha interiorizado el carácter estructural de dichos cambios, trasladándose los efectos de estructura a los propios esquemas de percepción y valoración de los individuos que han sido objeto de nuestro análisis.

Respecto a la concentración sectorial que experimentan las mujeres en la ocupación por cuenta propia, según la Encuesta de Población activa (IV-2005), de las 1.077,50 mujeres ocupadas por cuenta propia a finales de 2005, 816.800 lo estaban en el sector servicios. El sector servicios constituye el principal sector de actividad por número de empresas y empleados/as así como de generación de empleo y empresas. Se trata de un sector feminizado. 6.544.000 mujeres están ocupadas en este sector. El 84,2 por 100 del total de las ocupadas se encuentra en este sector frente al 52,4 por 100 de los varones. Se trata también del sector que concentra la mayor tasa de desempleo femenina, de modo que en el último trimestre de 2005 416.800 mujeres con empleo anterior en este sector se encuentran desempleadas. El desempleo, unido a algunos rasgos característicos del sector como la temporalidad, el trabajo a tiempo parcial y la segmentación salarial, constituyen elementos que de acuerdo a las entrevistas realizadas contribuyen al establecimiento por cuenta propia.

«Creamos la empresa para crear unos puestos de trabajo. Mi compañera había acabado hacía poco la carrera de Graduado Social y cuando la conocí yo estaba momentáneamente en el paro así que decidimos crear la empresa hace en el 97» [mujer, servicios de asesoría, 40 años, casada, estudios superiores].

«Pues se creó hace cuatro años. La creamos una amiga y yo. Fuimos a la oficina de Desarrollo Económico y nos orientaron mucho, y nos establecimos como una Comunidad de Bienes. Comenzamos muy poco a poco, comprando fregonas, cogiendo alguna comunidad ... Entonces ella se marchó, la di de baja y ahora estoy sola. Antes trabajábamos. Lo que pasa es que por desgracia, las empresas que tenemos por aquí, trabajábamos muchas horas y muy pocas aseguradas. Quizás dos horas aseguradas de las ocho que trabajábamos. Entonces, como no estábamos de acuerdo con esas condiciones, ése fue el motivo: montar algo como Dios manda. Que no nos haremos ricas, pero sí tendremos trabajo. Es la manera de decir que no ganamos para hacer dinero como otros, pero sí tenemos trabajo. Y además la seguridad de estar aseguradas y cotizar, y que el día de mañana tengamos algo» [mujer, servicios de limpieza, 49 años, casada, estudios primarios].

En las dos citas anteriores se observan dos casos de mujeres ante diferentes problemáticas, la primera, en situación de desempleo y la segunda desarrollando su actividad en un sector, la limpieza, con elevada irregularidad en las condiciones de empleo. La creciente importancia del sector servicios se acompaña de una profunda erosión de la protección institucional de la ocupación por cuenta ajena bajo los argumentos legitimadores de la flexibilidad como garante de la generación de competitividad y ocupación. Esta erosión ha contribuido a desproteger la relación laboral especialmente en un sector en el que tradicionalmente, por la reducida dimensión de las empresas ha habido

una escasa organización de los intereses laborales colectivos, y donde las relaciones laborales se aproximan progresivamente hacia la individualización.

En los dos casos anteriores, como en el conjunto de la muestra, la trayectoria laboral previa condiciona la elección del subsector y las características laborales de cada subsector inciden notablemente sobre los incentivos para el establecimiento por cuenta propia. Observamos una tendencia a la concentración sectorial en el marco de subsectores de actividad de baja capitalización financiera (servicios jurídicos, servicios de limpieza) e intensivos en conocimiento (tituladas universitarias) o mano de obra (estudios primarios o secundarios).

Respecto a los subsectores más intensivos en mano de obra y poco intensivos en capitalización financiera destaca dentro de nuestra muestra el de servicios de limpieza. Pese a la fácil entrada en el sector, debido a la baja inversión, que, como relatan las entrevistadas, se limitó en el momento de formación de la empresa a lo que caricaturizan como «un teléfono y un mocho», precisamente por la facilidad de entrada se percibe como un sector donde concurre una elevada competencia entre empresas que conduce a la competencia por precio, a las largas jornadas y a la explotación de otras mujeres como mecanismos de subsistencia durante los primeros años, todo ello combinado con una elevada irregularidad en la contratación. Por ello, tal y como se observa en la siguiente cita, dado el contexto de elevada competencia, la entrevistada enfatiza: «Yo me lo he ganado».

«Si lo haces bien hecho no es fácil. Si llevas todo bien hecho no es fácil. Has de subir poco a poco. Ahora hay mucha gente que se pone en limpieza. Ahora bien, que lo tengan todo como Dios manda son pocas. Porque yo conozco muchas empresas que no aseguran a sus trabajadores durante mucho tiempo. En cambio en esta empresa el contrato sale cuando sale la persona. Si tal día comienzas a trabajar, yo llevo el contrato a la gestoría... y cuando comienza ya lo tiene. Y normalmente no es así (...) Yo, de la empresa en la que trabajaba, no he quitado ningún cliente. No me gusta quitar trabajo a nadie. Yo he tenido unas compañeras de trabajo. Sería como quitarle trabajo a mis compañeras. Yo me he creado lo mío. Me lo he ganado. Y es fácil ir y presentar un presupuesto más barato y quitar un trabajo. Pero a mí no me va. O sea, cuántas veces si una empresa tiene mucho trabajo acepta el presupuesto pero lo encarga a otra empresa. Yo no lo he hecho nunca. Pero recibo muchas llamadas de otras empresas para hacer el trabajo que ellos no pueden. En Salou pasa mucho en los apartamentos, en agosto» [mujer, servicios de limpieza, 52 años, estudios primarios].

En el caso de aquellas mujeres más formadas y con trayectoria previa en el sector de servicios de asesoría jurídica, laboral o financiera a las empresas, la pérdida del puesto de trabajo es experimentada como probable pérdida de la cualificación, lo que la hace depender en última instancia de las estrategias de organización de las empresas. La estrategia de autoempleo no se explica independientemente de las estrategias de flexibilidad externa o numérica de las empresas. La ocupación por cuenta propia es una estrategia ante el temor a la descualificación por inactividad, y ello debido a que la cualificación es el resultado de la interacción de un sujeto con una organización.

La financiación es básicamente personal y familiar, acentuándose la aportación financiera del cónyuge en el caso de las mujeres. Al respecto, destaca la importancia

de la situación profesional y los ingresos del cónyuge. En este sentido se produce una relación asimétrica. Cuando el varón posee una actividad bien remunerada se crean las condiciones para que parte de los ahorros familiares generados directamente por éste se destinen a la inversión en el negocio titularidad de su pareja. Una inversión que debe ser reducida y no poner en riesgo la situación económica familiar. En cambio, la relación contraria no se ha detectado en nuestra muestra.

Sólo en el caso de una mujer cotitular junto a su cónyuge de una empresa de servicios de alquiler de grúas a la construcción observamos una elevada capitalización financiera. Hemos observado cómo la titularidad formal de los establecimientos obedece a estrategias familiares, muchas veces más relacionadas con variables fiscales que con la capacidad de decisión dentro de la empresa. La titularidad formal y la dirección de los negocios suelen adscribirse según género en numerosas ocasiones. En el siguiente fragmento de entrevista se observa que el negocio lo crea un varón, que obtiene de su padre unos clientes. A nivel formal, es propiedad de la mujer durante los primeros años, mientras que no está garantizada la rentabilidad del negocio. Sólo cuando éste se ajusta a un modelo de actividad a tiempo completo y rentable se incorpora formalmente el varón.

«Sí, estuvimos trabajando dos años como autónomos, a nombre de mi mujer, que estaba trabajando, y entonces al cabo de dos años, cuando esto se hizo grande lo convertimos en sociedad... porque llega un momento que el volumen de pesetas que se movía ya era para hacer una sociedad limitada y yo entrar formalmente a la empresa (...). Mis padres conocían a uno que tenía una empresa de limpieza, pero era bastante pirata, y salió un colegio, y como que no tenía los papeles en regla, nos dijo que si nos podíamos poner legales, y a partir de aquí comenzó. Mi padre es pensionista. Y entonces estaba con la pensión. Y salió la oportunidad porque estaba con otro amigo que estaba en otra empresa, que le arreglaba los papeles que tenía, y le dijo que le habían encargado el Instituto de Falset. Pero el hombre no tenía la Seguridad Social, ni estaba de alta... y le dijo a mi padre, tú, que hay confianza, te pones como autónomo, arreglas papeles, y te quedas tú el Instituto y a la hora de partir ganancias las partimos. Y así es como comenzó» [varón, Servicios de limpieza, 39 años, casado, estudios primarios].

Respecto a la distribución entre tiempo productivo y tiempo reproductivo, como resaltan MARUANI (2002) y CALLEJO (2004), la disponibilidad temporal es un principio no gradualmente distribuido entre los géneros y que se apoya en desiguales distribuciones sociales del tiempo. Desigualdad en tanto que las mujeres siguen siendo una fuerza de trabajo preferente para determinados puestos de trabajo porque no han dejado de ser fuerza de trabajo más económica que los hombres. Aparte de más económicas, las mujeres son más flexibles y, por tanto, convenientes en mercados laborales que son cada vez menos rígidos. En este sentido, el empleo a tiempo parcial vendría a ser la respuesta idónea de la sociedad, que no necesariamente de las mujeres, al tema de la reproducción de la propia especie tras la incorporación masiva de las mujeres a tareas productivas dentro del mercado de trabajo. Esta misma justificación la encontramos en el caso de la flexibilidad que el autoempleo debería conferir a las empresarias con cargas familiares.

Pero el rasgo que caracteriza a aquellas mujeres que logran que sus empresas prosperen son fundamentalmente los sobretiempos de trabajo. Mayoritariamente,

nuestras entrevistadas indican dedicar al trabajo productivo más de 8 horas diarias, aunque esta jornada suele alargarse por norma general, especialmente, en sectores como el comercio al por menor en centros comerciales, con jornadas que alcanzan las 12 horas en los primeros años, hasta que existe capacidad de reinversión para contratar a personal, y en general indican disponer de menos tiempo para la realización de trabajo reproductivo. Se recurre con frecuencia a la subcontratación de servicios al hogar, lo que no es óbice para que éstas dediquen entre 2 y cuatro horas diarias a labores domésticas. Se observa también que el número de horas destinadas al cuidado de los hijos se reduce, aunque en algunas ocasiones las empresarias indican que disfrutaban más del tiempo que ahora dedican a su familia.

Hemos de considerar que el éxito en los establecimientos por cuenta propia dependen considerablemente, en un contexto competitivo, del número de horas destinadas. El hecho de que sus actividades se concentren en sectores de baja capitalización e intensivos en mano de obra y con tendencia creciente a competir con sectores en los que se viene instalando un empresariado étnico, especialmente en el sector de comercio al por menor, contribuyen a aumentar el horario laboral como fórmula de subsistencia en el sector, especialmente en los sectores de comercialización<sup>(17)</sup>. Hacemos constar pues, que pese a que la conciliación entre vida laboral y familiar puede ser una motivación para el autoempleo, otras investigaciones muestran cómo esta estrategia puede tener efectos adversos, reduciéndose, finalmente el tiempo total destinado al cuidado de los hijos (HILDEBRANT y WILLIAMS, 2003). WILLIAMS (2004) indica que tanto en el caso de hombres como de mujeres la principal variable explicativa de la perdurabilidad en la situación de ocupados por cuenta propia es la cantidad de tiempo dedicado a dicha actividad remunerada. Respecto al cuidado de los hijos, los resultados son diferentes entre hombres y mujeres. Mientras que en el caso de los hombres el número de hijos tiene un efecto positivo sobre la permanencia en el autoempleo, en el caso de las mujeres tiene un efecto insignificante aunque de dirección negativa en el agregado de los países analizados. En cambio, cuando se observan por separado los distintos países, se observa en el sur de Europa cómo el número de hijos tiene un efecto negativo sobre la duración del autoempleo.

Respecto al papel de los hijos, la empresa juega un papel central. No sólo acaba liberando a la mujer de ciertas tareas reproductivas, sino que nuestras entrevistadas indican que ayuda a mejorar la imagen de la madre a través de la responsabilidad que asume al tener una mayor independencia y reconocimiento económico. Respecto al papel de los hijos, destacamos el siguiente caso que ilustra perfectamente la naturaleza de la empresa familiar, acentuando precisamente el concepto *familia*.

«Bueno, el negocio más bien lo he abierto por (...) por ellas [en referencia a sus dos hijas]. Porque ellas trabajaban el fin de semana, estaban muy agobiadas, tenían unos

---

(17) Pese a ello, tal y como indica SÁNCHEZ-APELLÁNIZ (2004: p. 84) «la familia es el valor más considerado, por encima del trabajo y de la formación. (...) Tampoco están especialmente interesadas en ganar más dinero; quizás su aspiración por el autoempleo y la doble jornada hagan que sus preocupaciones y aspiraciones vayan por otro camino antes que por el económico».



horarios muy malos... y bueno, lo que se dice la juventud... últimamente les explotan un poco; entonces pues, he tenido la oportunidad de poder montarlo y lo he montado pues cara a ellas. [...] Las dos estudian en la Universidad Pompeu Fabra (...) No, yo estaba en casa. Mis labores. (...) bueno, con un poco de dinero que tenía y bueno, ampliación de la hipoteca, lo hemos ido montando. Yo había trabajado durante una temporada pequeña, y entonces el sector lo conocía. Y ellas conocían lo que es cuestión de cafetería y pastelerías y entonces entre las tres pues nos hemos ido adaptando las unas a las otras. El local es mío. Vivo arriba y lo hemos adaptado y acondicionado (...) Lo principal es que ellas se combinan más las horas, las horas de trabajo, los horarios, es mucho más flexible y pueden estudiar... para ellas va mejor. No acaban de trabajar tan tarde. El problema es que da mucha más faena. ¡Más faena! Pero bueno todo es adaptarse y acostumbrarse...» [mujer, 48 años, sector comercio al por menor, casada, estudios primarios].

Resulta significativo que el conjunto de mujeres entrevistadas rechaza su inclusión en la categoría de empresaria. Son conscientes de su papel de gestoras de los establecimientos rurales y significativamente, por el carácter de las tareas que desarrollan, se califican como trabajadoras: «Nosotros no somos empresarios, soy una mujer que trabaja». El hecho de que las propietarias entrevistadas sean calificadas como «empesarias» por la literatura no es obstáculo para que su posición continúe subordinada a la del hombre. Como indica una entrevistada, «siempre han sido los mismos problemas para la mujer, independientemente de si es empresaria o trabajadora: la poca valoración de su trabajo».

La negación de la condición de empresaria se aprecia notablemente en las decisiones de los empresarios varones para instar a la mujeres al autoempleo, es decir, su negativa a considerarlas como socios comerciales. A partir de la evidencia obtenida a partir de las entrevistas realizadas en el sector servicios observamos que la creación de empresas es consecuencia tanto de estrategias empresariales de externalización como de estrategias de autoempleo, destacando que las mujeres se encuentran especialmente afectadas por estas últimas. La externalización se explica como estrategia de aprovisionamiento, de producción y de distribución de empresas que logran imponer una solución a sus problemas de coordinación, información y motivación, generando agregadamente transformaciones en las características del empleo existentes en su entorno de actividad (destrucción de ocupación, relocalización productiva, necesidades de cualificación, etc.). La búsqueda de la flexibilidad contractual convierte contratos de duración indefinida en contratos entre empresas, rompiendo la homogeneidad de crecimiento de los salarios en un sector de actividad, por medio de vínculos contractuales más flexibles. Así, la creación de nuevas empresas se apoya en la desregulación de las formas colectivas de trabajo, y por la presencia de la imagen de que ser empleador posee un mayor reconocimiento social que ser asalariado. Ello ha comportado la adquisición de un modelo mental subjetivo acorde con la visión y disposición hacia la creación de empresa. Las estrategias de auto-empleo se explican como respuesta inmediata a los efectos de la anterior estrategia, y la decisión de crear la propia empresa está inducida por los antiguos empresarios, que instan a los empleados a adoptar una relación mercantil y asociada a procesos de franquiciación de la relación empresarial. En este contexto, el autoempleo se produce bajo la coacción de la conversión de los contratos laborales en contratos mercantiles, y la internalización

por parte del trabajador de la ideología del individuo competitivo. Sin embargo, si bien esta estrategia se suele aplicar con frecuencia al caso de los empleados varones, no hemos detectado en nuestra muestra ningún caso que afecte a mujeres.

## VI. CONCLUSIÓN

La sumisión patriarcal resulta encubierta por la ventaja relativa que poseen las mujeres para la producción doméstica, lo que comporta una especialización en ella. Pero en ningún caso se observa una estrategia de aprovechamiento o explotación de rasgos de género, basándose en su naturalización económica y social. Naturalización que permite eludir el análisis de la organización interna de las empresas familiares, y bajo el supuesto de utilidad conjunta dentro de la familia. Por ejemplo, en los establecimientos de turismo rural la relación con la actividad se adopta de acuerdo con una marcada división sexual del trabajo, de acuerdo a los requerimientos de la economía doméstica y a la contingencia del riesgo. Contingencia que constituye la esencia de la empresa familiar y que justifica tanto el beneficio empresarial, por el riesgo asumido, como la especialización de género y que es la razón que condiciona que las mujeres se concentren en la esfera doméstica o actividades laborales feminizadas. Es aquí donde se encuentra una de las razones de la permanencia de actitudes y comportamientos patriarcales en hombres y mujeres.

Se ha de distinguir los problemas de la mujer en el mercado de trabajo con la situación en el momento de crear sus empresas. Pese a la subcapitalización financiera, hemos de comprender dichas finanzas en el marco de la familia. No es que las mujeres cuenten con menos recursos debido a un pasado profesional menos remunerado que el de los hombres. La decisión financiera recae en la familia y es ésta la que asume la inversión en la creación del establecimiento. Predomina la cotitularidad de los establecimientos o la titularidad en función de variables de imposición fiscal, de modo que la mera estadística que relaciona sexo del titular y variables económicas son poco esclarecedoras. De hecho, como hemos podido observar, la titular de la empresa puede ser la mujer hasta que el negocio sea rentable, momento en que se incorpora también al varón cabeza de familia. Si, como indica ALBERDI (1996), la familia es la principal socializadora de valores y normas sociales, y si el análisis de las relaciones hombre/mujer implica la comprensión de los fenómenos de dominación, dependencia y autonomía que se producen en el ámbito familiar con sus dimensiones políticas y económicas, adquiere plenamente sentido que haya que analizarse, para explicar bien la naturaleza de la explotación de oportunidades que se dan en la economía rural, las relaciones que se dan entre las familias rurales y las empresas turísticas rurales.

## VI. BIBLIOGRAFÍA

ABRIL MORALES, P. y ROMERO DÍAZ, P. (2005): «Masculinidad y trabajo. Las empresas con políticas de género y sus consecuencias sobre la masculinidad», *Sociología del Trabajo*, 55: pp. 3-26.

- ALBERDI, I. (1996): «Nuevos roles femeninos y cambio familiar», en GARCÍA, M.A., ORTEGA, F. y GARCÍA DE CORTÁZAR, M., *Sociología de las mujeres españolas*, Editorial Complutense, Madrid.
- BARBERÀ, E., SANIÓ, M., y RAMOS, A. (coord.) (2000): *Mujeres directivas: Promoción profesional en España y el Reino Unido*, Valencia, Institut Universitari d'Estudis de la Dona, Universitat de Valencia.
- BIRD, B., y BRUSH, C. (2002): «A gendered perspective on organization creation», *Entrepreneurship, Theory and Practice*, 26(3): pp. 41-65.
- BODEN, R.J., Jr. (1999): «Flexible Working Hours, Family Responsibilities», *American Journal of Economics & Sociology*, 58(1): pp. 71-83.
- BORDERÍAS, C., y ALEMANY, C. (Comps) (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona, FUHEM-Icaria.
- BRADLEY, H. (1999): *Gender and power in the workplace*, Houndmills, Macmillan.
- BRUNET, I., y ALARCÓN, A. (2004-a): «Teorías sobre la figura del emprendedor», *Papers*, 73.
- (2004-b): «Espíritu empresarial y lógica de redes», *Sociología del trabajo*, 23.
- (2005): *¿Quién crea empresas? Redes y empresarialidad*, Madrid, Editorial Talasa.
- (en fase de publicación): «Familias y Género», *Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*.
- BRUSH, C. (1992): «Research on women business owners: Past trends, a new perspective and future directions», *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(4): pp. 5-30.
- BRYSON, V. (2003): *Feminist political theory*, Houndmills, Palgrave.
- CALLEJO, J. (2004): «Disponibilidad temporal corporativa y género», *Anduli*, 4: pp. 31-59.
- CÀNOVES, G. (1994): «Estructura familiar i treball de la dona a l'agricultura: el cas d'Osona i el Baix Empordà», *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, 26: pp. 53-71.
- CÀNOVES, G., y GARCÍA RAMÓN, M.D. (1995): «El turismo rural, alternativa o complemento de la agricultura: Las mujeres motores de la transformación», *El Campo*, 133: pp. 221-238.
- CÀNOVES, G., y VILLARINO, M. (2000-a): «Turismo rural en Portugal. Las mujeres piezas clave para "recibir y servir"», en GARCÍA RAMÓN, M.D. y BAYLINA, M. (eds.) (2000), *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*, Vilassar de Mar, Oikos-Tau.
- (2000-b): «Turismo en espacio rural en España: actrices e imaginario colectivo», *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, 37: pp. 51-77.
- CAPUTO, R.K., y DOLINSKY, A. (1998): «Women's Choice to Pursue Self-Employment: The Role of Financial and Human Capital of Household Members», *Journal of Small Business Management*, julio: pp. 8-17.
- CASTAÑO, C., IGLESIAS, C., MAÑAS, E., y SÁNCHEZ-HERRERO, M. (1999): *Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información*, Madrid, CES.

- CARRASCO, C. (2003): *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- CARRASCO, C., y MAYORDOMO, M. (1999): «Tiempo, trabajos y organización social: reflexiones en torno al mercado laboral femenino», en Carrasco, C. (ed.), *Mujeres y economía*, Barcelona, Icaria.
- CARRASCO, C. y RECIO, A. (2001): «Time, work and gender in Spain», *Time and Society*, 10(2).
- CARTER, N., y KOLVEREID, L. (1997): «Women starting new businesses: The experience in Norway and the US», *OECD Conference on Women Entrepreneurs in SMEs*, Paris.
- CARTER, S. (2000): «Gender and enterprise», en Carter, S. y Jones-Evans, D. (eds.), *Enterprise and small business: Principles, practice and policy*, London, Prentice Hall.
- CARTER, N., y WILLIAMS, M. (2003): «Comparing social feminism and liberal feminism», en Butler, J. (ed.), *New perspectives on women entrepreneurs*, Greenwich, CT, IAP.
- CARTER, N., WILLIAMS M., y REYNOLDS, P. (1997): «Discrimination among new firms in retail: The influences of initial resources, strategy and gender», *Journal of Business Venturing*, 12(2): pp. 125-146.
- CARTER, S. y MARLOW, S. (2003): «Professional attainment as a challenge to gender disadvantage in entrepreneurship» Paper presentado en la *48th International Small Business Conference*, junio, Belfast.
- CARTER, S., y ROSA, P. (1998): «The financing of male and female owned businesses», *Entrepreneurship and Regional Development*, 10(3): pp. 225-241.
- CHINCHILLA, N. y LEÓN, C. (2004): *La ambición femenina*, Madrid, Editorial Aguilar.
- COCKBURN, C. (1991): *In the way of women*, London, Methuen.
- COMISIÓN EUROPEA (2003): *Libro verde - El espíritu empresarial en Europa*, COM/2003/0027 final, Bruselas, 21 de enero de 2003.
- CONNELY, R. (1992): «Self-employment and Providing Child Care», *Demography*, 29(1), pp. 17-29.
- CROMPTON, R. (1996): *Women and work in modern Britain. Milton Keynes*, Open University Press.
- DEAKINS, D. (1996): *Entrepreneurship and small firms*, London, McGraw Hill.
- DÍAZ, C. (2002): *La creación de empresas. Revisión histórica de teorías y escuelas*, Trujillo, Ediciones La Coria.
- EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION (2001): *Understanding men and women at work*, consultado en <http://www.eoc.org.uk>.
- FEDERATION OF SMALL BUSINESS (2002): *Lifting the barriers to growth in UK small businesses*, consultado en <http://www.fsb.org.uk>.
- FISHER, E., REUBER, R., y DYKE, L. (1993): «A theoretical overview and extension of research on sex, gender and entrepreneurship», *Journal of Business Venturing*, 8(4): pp. 151-168.

- FRAU, M.J. (1999): *Mujer y Trabajo*, Alicante, Universidad de Alicante.
- GALLO, M.A. (1997): *La empresa familiar*, Barcelona, Biblioteca IESE de Gestión de Empresas.
- GARCÍA RAMÓN, M.D., y BAYLINA, M. (2000): *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*, Vilassar de Mar, Oikos-Tau.
- GARCÍA SANZ, B. (2000): «Evolución de la sociedad rural en los últimos 50 años: el papel de la mujer», en *Congreso europeo de mujeres rurales*, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- GARDINER, J. (1994): «Female employment and unemployment», en Arestis, P y Sawyer, M. (eds.), *Radical political economy*, London, Edward Elgar.
- GREENE, P., BRUSH, C., HART, M., y SAPARITO, P. (2000): «Exploration of the venture capital industry: Is gender an issue?», en *Frontiers of entrepreneurship research series*, Wellesley, MA, Babson College.
- GREER, M., y GREEN, P. (2003): «Feminist theory and the study of entrepreneurship», en Butler, J. (ed.), *New perspectives on women entrepreneurs*, Greenwich, CT: IAP.
- HALFORD, S., y LEONARD, P. (2001): *Gender, power and organisations*, Houndmills, Palgrave.
- HEILMAN, M., y CHEN, J. (2003): «Entrepreneurship as a solution: The allure of self-employment for women and minorities», *Human Resource Management Review*, 13, pp. 347-364.
- HILDEBRAND, V., y WILLIAMS, D.R. (2003): «Self-employment and Caring for Children, Evidence from Europe»: *IRISS-C/I Working Paper 2003-06*, EPS/INSTEAD, Differdange, Luxembourg.
- JULIANO, D. (2004): *Excluidos y marginales*, Madrid, Ediciones Cátedra.
- KANTOR, P. (2002): «Gender, microenterprise success and cultural context: The case of South Asia», *Entrepreneurship, Theory and Practice*, 26(3): pp. 131-143.
- KIRZNER, I.M. (1973): *Competition and entrepreneurship*, Chicago, University of Chicago Press.
- KÖHLER, H.D., y MARTÍN ARTILES, A. (2005): *Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones laborales*, Madrid, Delta Publicaciones.
- MACEWEN, A. (2000): *Gender, Segregation and Social Change*, Bath, Oxford University Press.
- MARLOW, S. (2002): «Self employed women: Apart of, or apart from, feminist theory?» *Entrepreneurship and Innovation*, 2(2): pp. 83-91.
- MARLOW, S., y PATON, D. (2005): «All credit to Men? Entrepreneurship, Finance and Gender», I, 29: pp. 717-735.
- MARUANI, M. (2002): *Trabajo y el empleo de las mujeres*, Editorial Fundamentos, Madrid.
- MAUSHART, S. (2001): *Wife work: What marriage really means for women*, London, Bloomsbury.

- MEAGER, N., COURT, G., y MORALEE, J. (1994): *Self employment and the distribution of income*, Brighton, IMS, Report 270.
- MOORE, D., y BUTTNER, E. (1997): *Women entrepreneurs: Moving beyond the glass ceiling*, Thousand Oaks, CA publications, Sage.
- OAKLEY, A. (1973): *Sex, gender and society*, London, Temple Smith.
- OCDE (2001): *Women Entrepreneurs in SME. Realising the benefits of Globalising and the Knowledge-based Economy*, OECD Publications, Paris.
- OSO, L. y RIBAS, N. (2004): «Empresariado étnico y género: dominicanas y marroquíes en Madrid y Barcelona». Comunicación presentada en el 4.º Congreso sobre la inmigración en España, Gerona, 10-13 de noviembre.
- PAPÍ GÁLVEZ, N. (2005): «La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad», *Revista Española de Sociología*, 5: pp. 91-107.
- PARELLA, S. (2000) «El trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres: los servicios de proximidad», *Papers, Revista de Sociología*, 60: pp. 275-289.
- (2003): *Mujer, inmigrante y trabajadora: La triple discriminación*, Barcelona, Anthropolos.
- SACRISTÁN, M.<sup>a</sup> (2002): «La dirección estratégica de empresas familiares como proyecto de investigación», *Boletín de Estudios Económicos*, 57 (177): pp. 517-542.
- SÁIZ LÓPEZ, A (2003): «Mujeres inmigradas empresarias: el caso de las chinas», Comunicación presentada en *II Congreso de Inmigración Africana. Las mujeres inmigradas en España*, Almería, 24, 25 y 26 de abril de 2003.
- SAMPEDRO, R. (1996): *Género y ruralidad. Las mujeres ante el reto de la desagrarización*, Instituto de la mujer, Madrid.
- (1996a): «Mujer y ruralidad: Un análisis de las relaciones de género desde la perspectiva del hábitat», en García de León, M.A.; Ortega, F., y García de Cortázar, M. (coords.), *Sociología de las mujeres españolas*, Madrid, Editorial Complutense.
- (2004): «Emprendedores rurales: el sujeto pendiente», Comunicación presentada al *VIII Congreso Español de Sociología*, Alicante.
- SÁNCHEZ-APELLÁNIZ, M. (2004): «La mujer empresaria andaluza. Perfil y tipo de contribuciones». En Rebollo, M.A. y Mercado, I. (coords.): *Mujer y desarrollo en el siglo XXI: Voces para la igualdad*, Madrid, McGraw Hill.
- SEGARRA, A. (dir.), ARAUZO, J.M., GRAS, N., MANJÓN, M., MAÑÉ, F., TERUEL, M., y THEILLEN, B. (2002): *La creación y la supervivencia de las empresas industriales*, Madrid, Colección Economía, Civitas Ediciones.
- SHAKESHAFT, C., y NEWELL, I. (1984): «Research on themes, concepts and models of organisation behaviour: The influence of gender», *Issues in Education*, 2(3): pp. 186-203.
- SHAW, E., CARTER, S., y BRIERTON, J. (2001): *Unequal entrepreneurs: Why female enterprise is an uphill business*, London, The Industrial Society.



- SOLÉ, C., y PARELLA, S. (2005): *Negocios étnicos: los comercios de los inmigrantes no comunitarios en Cataluña*, Barcelona, CIDOB.
- STOREY, D.J. (1994): *Understanding the small business sector*, London, Routledge.
- TORNS, T. (2005): «De la imposible conciliación a los permamentes malos arreglos», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23: pp. 15-33.
- TORNS, T., BORRÁS, V. y CARRASQUER, P. (2004): «La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿Un horizonte posible?», *Sociología del Trabajo*, 50: pp. 114-137.
- URBANO, D. y VECIANA, J.M. (2001) «Marco institucional formal de la creación de empresas en Cataluña». Comunicación presentada en el *XI Congreso Nacional de ACEDE*.
- VECIANA, J.M. (1999): «Creación de empresas como programa de investigación científica», *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 8(3).
- VILLARINO, M., y CÀNOVES, G. (2000): «Turismo rural en Galicia: sin mujeres imposible», en García Ramón, M.D. y Baylina, M. (eds.), *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*, Oikos-Tau, Vilassar de Mar.
- VINNICOMBE, S. (1987): «Drawing out the differences between male and female working styles», *Women in Management Review*, 7(2): pp. 5-16.
- WALBY, S. (2001): *Gender Transformations*, Londres, Routledge.
- WILLIAMS, D.R. (2004): «Effects of Childcare Activities on the Duration of Self-Employment in Europe», *Entrepreneurship Theory and Practice*, 24(1): pp. 45-76.